

PREGUNTAS CON RESPUESTA

sobre las mujeres trabajadoras

Con la intención de contribuir a un mayor conocimiento de la mujer que vive y se desarrolla en el Pirineo vamos a tocar en este artículo algunas cuestiones que tienen que ver con su situación laboral. Sólo pretendemos robaros unos minutos de reflexión interior o animaros a charrar un rato con los que os rodean. Y de paso dar un pequeño “tirón de orejas” a quien corresponda para intentar mejorar las cosas...

¿COBRAN MENOS LAS MUJERES QUE LOS HOMBRES?

Según ha publicado recientemente el Instituto Aragonés de Estadística, el salario medio de las mujeres es un 33% más bajo que el de los hombres. Aunque se trata de una realidad ampliamente extendida en el resto del estado español, el caso es que un estudio del Ministerio de Igualdad coloca a nuestra comunidad tercera en el ranking de desigualdad salarial. Pero, ¿Cuánta de esta diferencia se debe realmente a una **discriminación por sexo?**



En el salario influyen de manera importante **factores** como la ocupación, el tipo de jornada, la antigüedad en la empresa, el nivel formativo, el sector en el que se trabaja... Y en muchas de estas variables la mujer tiene una posición desfavorable frente a los hombres. Así por ejemplo, sólo 3 de cada 10 directivos aragoneses son mujeres, mientras que en el caso de trabajos no cualificados la cifra sube a 6 de cada 10. Otro dato revelador: de los más de 60.000 trabajadores aragoneses

con reducción de jornada, el 90% son mujeres. Por tanto, parece lógico que, hablando de datos globales, el salario de los hombres esté por encima.

Ahora bien, los estudios publicados por el INE y el Instituto de la Mujer calculan que, a igualdad de todos los demás factores, **las mujeres cobran alrededor de un 15% menos que los hombres únicamente por razón de su sexo.**

Asociaciones y colectivos de mujeres, sindicatos e instituciones abogan por implantar **cláusulas en los convenios colectivos que eviten la discriminación** de la mujer y velen por la igualdad salarial y la conciliación de la vida familiar y laboral.

La Ley de Igualdad aprobada en marzo de 2007 contempla, entre las medidas a poner en marcha por los agentes sociales, la obligación de negociar **planes de igualdad** en las empresas de más de 250 trabajadores. Pero si tenemos en cuenta que el 90% del empleo lo generan las PYMES, parece que esta medida no va a tener un impacto significativo en la solución del problema.

Y por si fuera poco, según el Foro Económico Mundial en el último año en nuestro país **hemos ido a peor**, pues hemos caído del puesto 10 al 17 en el ranking de igualdad tras haber aumentado la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

¿Veremos algún día el final de esta injusticia?

¿EXISTEN EMPLEOS FEMENINOS Y EMPLEOS MASCULINOS?

¿Se trata de un tópico o realmente hay una concentración del empleo femenino en determinados sectores de actividad? Según el informe “La discriminación laboral de la mujer” publicado por el Ministerio de Igualdad, de las 66 categorías profesionales analizadas en nuestro país hay 9 que se pueden considerar “feminizadas”, es decir, que en ellas la **proporción de mujeres es superior al 60%**. Se trata de las siguientes:

- Profesiones relacionadas con las ciencias naturales y la sanidad
- Profesiones relacionadas con la enseñanza
- Trabajos de tipo administrativo (4 categorías, que incluyen por ejemplo agencias de viaje, recepción, atención telefónica, trabajo en cajeros y taquillas...)
- Trabajos de servicios personales (cuidado de personas, auxiliares de enfermería, peluquería, azafatas, guías...)
- Dependientes de comercio
- Personal doméstico y de limpieza



Destaca por otra parte la **escasa proporción de mujeres en los más altos puestos** de la escala profesional. Así, todas las categorías referentes a los cargos directivos están fuertemente masculinizadas con porcentajes de hombres superiores al 70%. Tan sólo en el poder ejecutivo y legislativo de la

Administración Pública baja algo este ratio.

El hecho de que hombres y mujeres se sitúen en lugares distintos de la escala ocupacional no es discriminatorio en sí mismo, pero sí lo es si como resultado de este proceso **las mujeres acaban en las posiciones más desventajosas de forma sistemática.**

A todo ello hay que añadir que las mujeres trabajadoras están, en general, más formadas que los hombres. Por ejemplo, el 37% de ellas tienen estudios superiores frente al 28% de ellos. Sin embargo, esta mayor preparación académica no se traduce en mejores empleos para las mujeres (ni en mejores sueldos, ni en más puestos de responsabilidad, ni en mayor estabilidad laboral).

Por ello se puede concluir que **las oportunidades de empleo de la mujer no son las mismas que las de los hombres.** ¿Qué explica esta situación? Por una parte está la **discriminación laboral** atribuible a algunos empresarios que marginan a la mujer por un supuesto mayor absentismo laboral o por la creencia de que no tienen la experiencia y formación adecuadas. Por otra parte está la **discriminación social**, que empuja a las mujeres a escoger trabajos a tiempo parcial y de carácter temporal para poder atender tareas del hogar o responsabilidades familiares que están lejos de ser equitativamente compartidas por los hombres.

Se hace necesaria por tanto una intervención directa a través de **actuaciones que potencien las infraestructuras de servicios sociales y lograr así una mayor conciliación entre la vida laboral y la familiar.** Una vez conseguido esto, la mujer irá conquistando el espacio que se merece en el mundo laboral; es sólo cuestión de tiempo.

MUJERES EN ZONAS RURALES, ¿UNA DOBLE DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO LABORAL?

Efectivamente, la posición laboral de las mujeres rurales se encuentra **doblemente condicionada**: tanto por ser mujer como por vivir en una zona rural.

Históricamente la mujer ha jugado un papel central en la economía rural. Lejos del tópico de que el hombre era el que proporcionaba el sustento y la mujer atendía la casa, la realidad era bien diferente en nuestros pueblos. Las madres de familia efectivamente eran las encargadas de las labores del hogar, pero también se ocupaban de los animales del corral, colaboraban en las faenas agrícolas, atendían el huerto, cuidaban de su prole y de las personas mayores...



En definitiva, las mujeres eran el eje sobre el cual se vertebraba toda la actividad en la casa. Podemos afirmar por tanto, que la mujer constituía un **elemento indispensable para sustentar la economía rural**.

A pesar de ello, **su papel era totalmente “invisible” de cara al reconocimiento laboral**. En su gran mayoría realizaban un trabajo no remunerado y, por tanto, considerado simplemente una extensión de sus quehaceres en la casa.

Más adelante, y ante la precariedad económica de algunas casas, las mujeres lograron **cierto reconocimiento laboral** al tener que buscar trabajo para ayudar a la economía familiar. Así, en las primeras décadas del siglo XX muchas

mujeres jóvenes de nuestros pueblos del Pirineo partieron a trabajar por temporadas al país vecino, generalmente al servicio doméstico, aunque también a alguna industria como la alpargatera de Maule. Años más tarde se repitió la situación pero el destino eran las ciudades españolas. En todo caso, las condiciones laborales eran precarias y también los salarios.

La situación ha cambiado mucho en los últimos cuarenta años, pero **su “invisibilidad” laboral permanece** en buena medida. Varios factores contribuyen a ello. Por un lado, paralelamente a la disminución de la población en los pueblos han ido desapareciendo también los servicios: hay pocos niños y no se puede mantener la escuela, hay pocos habitantes y disminuyen los servicios sanitarios y sociales. Y esta **ausencia de servicios repercute y es asumida muchas veces por las mujeres** ya que sigue imperando la división de roles que hace que sean ellas las encargadas del cuidado de los niños, enfermos, discapacitados y mayores. Según una investigación del IMSERSO, 8 de cada 10 cuidadores de personas dependientes son mujeres.

Además, es frecuente su condición de **asalariadas a tiempo parcial o con contratos de duración determinada**, lo que conlleva la falta de profesionalización y la consideración de su trabajo como un apoyo o complemento a los ingresos principales de la familia. Adicionalmente, la **oferta pública de empleo**, que ha logrado incorporar de manera importante a las mujeres urbanas al mundo laboral, ha sido muy escasa en cambio en zonas rurales.

Afortunadamente las mujeres, con su **carácter luchador y dinámico**, están consiguiendo salir adelante con solvencia ante una situación tan desfavorable. Están desempeñando un **papel esencial en el desarrollo rural** impulsando actividades innovadoras, sacando adelante

proyectos que ponen en valor los productos locales, creando nuevas PYMES, fomentando el autoempleo...



La aportación femenina por ejemplo en el sector del turismo ha sido importantísima, encabezando por ejemplo la titularidad de casas de turismo rural según una encuesta publicada por TopRural. Y por otra parte, aunque el empleo femenino en la industria agroalimentaria y en la agricultura sigue siendo minoritario, según un estudio del Ministerio de Medio Ambiente, Medio Rural y Marino, el número de empresarias titulares o cotitulares de una explotación agraria se está incrementando progresivamente.

A pesar de todo ello, la **tasa de desempleo** de las mujeres rurales todavía es superior a la de las mujeres que viven en espacios urbanos. De hecho, según un estudio de la Fundación del Mundo Rural, las mujeres encuestadas perciben las dificultades de acceso al mercado laboral como el problema más relevante al que se enfrentan.

Así las cosas, sigue siendo habitual el **éxodo de mujeres jóvenes a las ciudades** en búsqueda de un empleo. Por ello, nuestros pueblos necesitan **políticas de desarrollo rural** que movilicen recursos y fomenten el dinamismo de estas zonas. En este sentido, iniciativas como los programas LEADER y PRODER han promocionado la educación y el empleo de las mujeres en el ámbito rural, contribuyendo así a fijar la población.

Esperemos pues poder perpetuar un **nuevo modelo de ruralidad**, aquel que no “expulse” a sus habitantes hacia las ciudades, sino que “cultive” las posibilidades de vivir dignamente en los pueblos.

Jorge Campos Bergua es Licenciado en Ciencias Empresariales por la Universidad de Zaragoza. Tras 15 años trabajando en Madrid como Técnico de Estudios de Mercado, funda en octubre de 2008 su propia consultora en Zaragoza. **freQuentia ::consultores::** es una empresa que presta sus servicios a empresas e instituciones aragonesas y está especializada en la realización de Estudios de Mercado, Investigación Social y Opinión Pública.